

Les nouvelles formes d'inégalité salariale

Pierre CONCIALDI

La remarquable modération salariale qui a caractérisé les pays de l'Union européenne depuis une vingtaine d'années (cf. l'article de Michel Husson dans ce même numéro) s'est accompagnée de profondes transformations dans la distribution des salaires. De nombreuses études ont ainsi montré que le mouvement de réduction des inégalités de salaires observé dans la plupart des pays développés au cours des années 1970 s'était interrompu dans les années 1980, cédant la place à une tendance, plus ou moins forte, à la hausse des inégalités. Cet accroissement de la dispersion des salaires a été particulièrement sensible au Royaume-Uni et aux Etats-Unis et a suscité une abondante littérature économique. Par ailleurs, l'OCDE a aussi consacré dans les années 1990 plusieurs analyses aux inégalités salariales et aux bas salaires dans diverses éditions de sa publication annuelle consacrée aux *Perspectives de l'emploi*.

La plupart des travaux qui ont étudié cette question ont cherché à identifier les facteurs susceptibles d'expliquer un tel changement, principalement à travers une analyse du fonctionnement du marché du travail (effets de l'offre et de la demande aux différents niveaux de qualification,

rôle des institutions qui encadrent le fonctionnement du marché du travail). Dans ces recherches, le salaire est considéré essentiellement comme la rémunération d'un facteur de production : la notion de salaire est alors assimilée à celle de *prix du travail*. Le concept pertinent dans ces analyses est un concept qui rapporte, par conséquent, le salaire à une *unité de temps travaillée*. Pour des raisons tenant à la fois à des difficultés méthodologiques et aux lacunes de l'information statistique¹, l'habitude prévaut chez les statisticiens de restreindre l'analyse des inégalités de salaires aux seuls salariés à temps complet. C'est à partir de ces données qu'il est possible de dresser un tableau des principales tendances de la distribution des salaires dans les différents pays européens.

Coup d'arrêt à la baisse des inégalités

En France, des données sont régulièrement publiées par l'INSEE pour les salariés à temps complet du secteur privé. Ces données indiquent que la tendance quasi ininterrompue à la baisse des inégalités salariales observée dans notre pays depuis 1967 a été stoppée à partir du milieu des années 1980. En comparaison des autres

1. Une des principales difficultés méthodologiques porte sur la mesure de la durée du travail. Par ailleurs, les statistiques disponibles ne couvrent généralement pas l'ensemble des salariés.

LES NOUVELLES FORMES D'INEGALITÉ SALARIALE

pays, ce schéma n'apparaît pas exceptionnel. Les graphiques suivants montrent ainsi que la dispersion des salaires – appréciée par le rapport interdécile¹ D9/D1 – ne baisse plus dans la plupart des pays européens, même si les moments auxquels se produisent ces changements varient selon les pays.

La hausse des inégalités de salaires a été particulièrement forte et continue au Royaume-Uni depuis la fin des années 1970. Ce pays constitue cependant, de ce point de vue, une exception. Parmi les pays de l'Union européenne, plusieurs configurations se dégagent des données disponibles. Depuis les années 1980, l'inégalité des salaires a recommencé à croître dans un certain nombre de pays, cette tendance étant assez modeste (Pays-Bas, Autriche) ou un peu plus prononcée comme en France et en Suède. En Italie et au Portugal, le retournement de tendance a été à la fois plus tardif et plus brutal, ces pays ayant connu une forte augmentation des inégalités salariales au début des années 1990. Dans les autres pays de l'Union européenne, la dispersion des salaires est restée à peu près stable (Danemark, Belgique) ou continue d'être globalement orientée à la baisse comme en Allemagne et en Finlande. D'une manière générale, il est difficile de mettre en évidence un lien significatif entre le niveau initial des inégalités de salaire et les tendances ayant affecté la distribution des salaires depuis une quinzaine d'années.

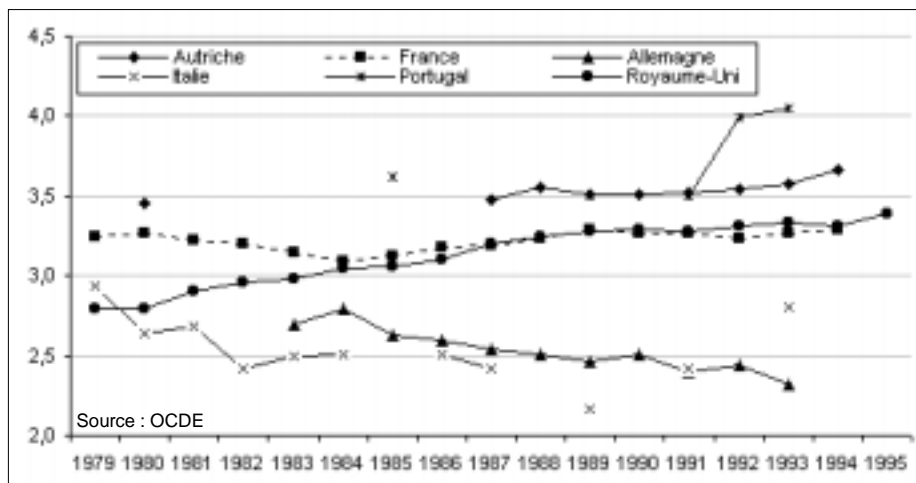
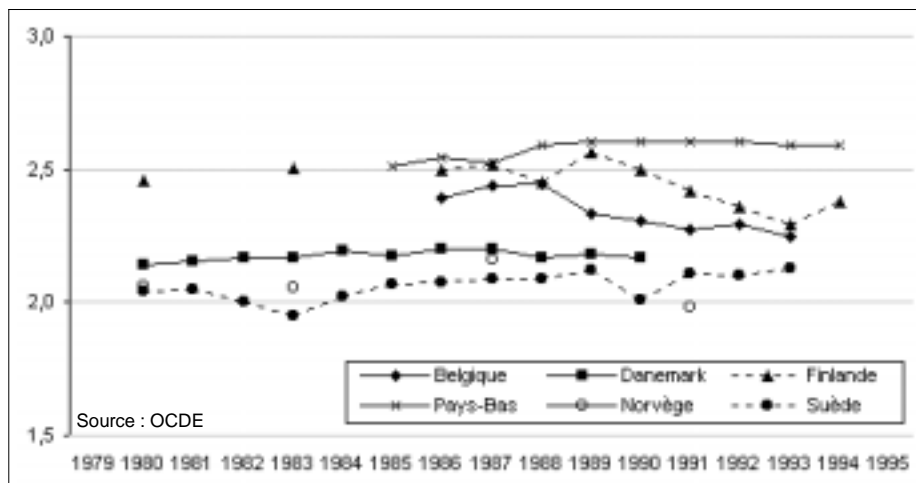
En comparaison des autres pays de l'OCDE, la situation des pays européens ne fait pas apparaître de spécificité majeure. Sauf aux Etats-Unis, où l'éventail

des salaires s'est très fortement ouvert depuis une vingtaine d'années, la dispersion des salaires a augmenté dans des proportions beaucoup plus modérées dans les autres pays au cours des années 1980 (Australie, Nouvelle-Zélande). La hausse des inégalités de salaire a été plutôt faible au Japon, tandis qu'au Canada la période récente semble avoir été marquée par une baisse assez sensible de ces inégalités, ce mouvement faisant suite à une hausse non moins forte dans les années 1980.

Si les mouvements observés au cours des vingt dernières années signalent nettement, dans la très grande majorité des pays, l'interruption des tendances antérieures à la baisse des inégalités de salaires, il est difficile en revanche de discerner une tendance forte et généralisée à la hausse des inégalités. Deux points communs méritent néanmoins d'être relevés. Le premier concerne les mouvements ayant affecté la partie haute de la distribution des salaires. Dans la plupart des pays où les inégalités ont augmenté, l'inégalité salariale a été tirée par le haut de la distribution des salaires. En d'autres termes, les plus hauts salaires ont progressé, dans l'ensemble, plus vite que la moyenne (ou que la médiane). Les mouvements observés dans le bas de la distribution sont moins homogènes, une moitié de pays ayant réussi à contenir voire à réduire l'inégalité des salaires dans le bas de la distribution. Un autre point commun à toutes les études concerne la situation des jeunes travailleurs dont les salaires relatifs ont baissé dans un très grand nombre de pays.

1. Ce ratio rapporte le salaire au-dessus duquel se trouvent les 10 % de salariés les mieux payés (neuvième décile ou D9) au salaire au-dessous duquel sont rémunérés les 10 % de salariés les plus mal payés (premier décile ou D1).

Graphique 1. Dispersion des salaires (D9/D1)



Note : Le ratio D9/D1 rapporte le salaire au-dessus duquel se trouvent les 10 % de salariés les mieux payés (neuvième décile ou D9) au salaire au-dessous duquel sont rémunérés les 10 % de salariés les plus mal payés (premier décile ou D1).

Facteurs économiques et dérégulation du marché du travail

S'il existe un large consensus parmi les économistes sur ces constats, les avis divergent en revanche quant aux causes ou aux facteurs susceptibles d'expliquer ces changements. Le problème est d'autant plus complexe que ces causes ne sont pas nécessairement indépendantes et que les

indicateurs permettant de les quantifier restent souvent très frustes. Sans prétendre résumer ici les résultats, parfois contradictoires, des nombreuses études réalisées sur ce sujet, il est possible de pointer deux enseignements assez généraux vers lesquels convergent la plupart des travaux.

Le premier point à noter est que les facteurs économiques sont loin de tout ex-

LES NOUVELLES FORMES D'INEGALITÉ SALARIALE

pliquer ou restent encore, pour le moins, mal identifiés. La plupart des auteurs s'accordent ainsi pour estimer que la concurrence des pays à bas salaires n'aurait joué qu'un rôle mineur dans la croissance des inégalités de salaires¹. Une autre explication avance l'idée d'un progrès technologique « biaisé » (ou non neutre) qui résulterait, notamment, de la « révolution informatique ». L'avantage de cette hypothèse est qu'elle permettrait de rendre compte des différenciations salariales observées au sein de groupes « fins » de salariés (par exemple les salariés d'un même groupe de qualification travaillant dans le même secteur d'activité). C'est aussi la seule hypothèse compatible avec le fait que les entreprises ont recruté davantage de salariés qualifiés alors même que le coût *relatif* de cette main-d'œuvre augmentait. Cependant, cette hypothèse reste mal étayée par les travaux empiriques. Comme le soulignent divers auteurs, dans la mesure où le changement technologique est difficile à observer, son importance est en effet généralement inférée du rejet des autres hypothèses ou facteurs explicatifs. Par ailleurs, la chronologie supposée de ces changements technologiques ne coïncide pas nécessairement avec celle observée en ce qui concerne la distribution des salaires.

Enfin, si l'on suppose que ce biais technologique est probablement d'une

ampleur assez voisine dans l'ensemble des pays développés, ce facteur n'est pas susceptible d'expliquer les *différences* observées entre pays dans le mouvement des inégalités salariales². A cet égard, les facteurs d'offre semblent contribuer davantage à l'explication de ces écarts. Au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, par exemple, la croissance de l'offre de travail qualifié s'est ralentie dans les années quatre-vingt. On a même observé pendant plusieurs années outre-Atlantique une baisse de la part des travailleurs les plus qualifiés dans la population active des jeunes travailleurs masculins. Inversement, en Allemagne, l'offre de travail qualifié a crû au même rythme dans les années soixante-dix et dans les années quatre-vingt.

Le second point à souligner concerne l'incidence des facteurs de nature institutionnelle. L'affaiblissement du pouvoir syndical et les changements intervenus dans les procédures de la négociation collective ont ainsi, très probablement, contribué à la croissance des inégalités de salaires dans un certain nombre de pays. Même si ces effets sont très difficiles à mesurer, plusieurs études montrent qu'ils ont eu un impact non négligeable dans certains pays. La hausse soudaine, au début des années 1990, des inégalités salariales en Italie semble ainsi pouvoir être attribuée, au moins en partie, à la suppression de l'échelle mobile des salaires³. De

1. Gary Burtless, « International Trade and the Rise in Earnings Inequality », *Journal of Economic Literature*, vol. XXXIII, pp.800-816, June 1995 ; Jeffrey D. Sachs & Howard J. Shatz, « U.S. Trade with Developing Countries and Wage Inequality », *American Economic Review*, vol. 86, n°2, may 1996. Voir aussi l'article de Jean-Paul Fitoussi, « Mondialisation et inégalités », dans le numéro d'octobre 1997 de *Futuribles*. En outre, les indications disponibles dans les pays en voie de développement laissent penser que, contrairement à ce que l'on aurait pu attendre, les inégalités de salaires n'ont pas décliné de façon sensible dans ces pays.

2. Richard B. Freeman & Katz eds, *Differences and Changes in Wage Structures*, The University of Chicago Press, Chicago, 1995.

LES NOUVELLES FORMES D'INEGALITÉ SALARIALE

même, l'ouverture de l'éventail des salaires observée en Suède depuis le début des années 1980 est-elle le reflet de l'effacement des négociations centralisées de salaires. En sens inverse, le récent mouvement de « recentralisation » des négociations salariales observé en Norvège à la fin de la dernière décennie semble avoir contribué à réduire l'inégalité des salaires¹. Le rôle d'autres facteurs comme le salaire minimum doit aussi être pris en compte, selon une logique qui n'apparaît pas cependant univoque. Alors que la chute considérable du pouvoir d'achat du salaire minimum aux Etats-Unis est allée de pair avec une forte hausse des inégalités, ce phénomène ne semble guère avoir pesé sur les inégalités de salaires aux Pays-Bas².

Globalement, l'évolution des inégalités de salaires semble ainsi provenir à la fois d'un décalage croissant, et variable

selon les pays, entre l'offre et la demande de travail qualifié, ainsi que de l'effacement des contraintes institutionnelles qui encadrent le fonctionnement du marché du travail.

La croissance du temps partiel pèse sur les inégalités de salaire

Cette mesure des inégalités de salaires limitée aux salariés à temps complet est cependant de moins en moins pertinente en raison du développement rapide de l'emploi précaire et du travail à temps partiel³. Depuis une quinzaine d'années, on a en effet assisté à une véritable explosion de ce type d'emplois dans les pays de l'Union européenne, ce mouvement s'étant accéléré dans les années 1990. Entre 1990 et 1998, le volume global de l'emploi salarié a augmenté très légèrement, d'un peu moins de 4 %, mais cette hausse a été beaucoup plus rapide pour les

Tableau 1. Variation de l'emploi salarié entre 1990 et 1998 dans l'Union européenne (%)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Emploi permanent à temps complet	-5,8	0,4	-3,7
Emploi temporaire à temps complet	20,0	20,2	20,1
Emploi à temps partiel	65,2	29,8	35,0
Total	-1,2	10,6	3,6

Source : Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail

3. Lorenzo Cappellari, « The Covariance Structure of Italian Male Wages, 1974-1988 », Lower Conference, London, 12-13 décembre 1997.

1. Lawrence M. Kahn, « Against the Wind : Bargaining Recentralisation and Wage Inequality in Norway 1987-91 », *The Economic Journal*, 108, May 1998, pp.603-645.

2. Entre 1979 et 1989, le pouvoir d'achat du salaire minimum a baissé de 31 % aux Etats-Unis et de près de 25 % aux Pays-Bas. D'après les estimations avancées pour les Etats-Unis, la baisse du salaire minimum dans ce pays expliquerait environ 30 % de la croissance des inégalités de salaires. (cf. Peter Gottschalk & Timothy M. Smeeding, « Cross-National Comparisons of Earnings and Income Inequality », *Journal of Economic Literature*, vol. XXXV, pp.633-687, June 1997).

3. Les données sur le temps partiel commentées ici se fondent sur les résultats des enquêtes sur les forces de travail réalisées par Eurostat. Il s'agit d'enquêtes réalisées auprès des ménages auxquels on demande si l'emploi occupé est un emploi à temps complet ou à temps partiel.

**Tableau 2. Structure de l'emploi salarié dans l'Union européenne (%)
Année 1998**

	Hommes	Femmes	Ensemble
Emploi permanent à temps complet	84,1	57,6	72,4
Emploi temporaire à temps complet	10,1	8,5	9,4
Emploi à temps partiel	5,8	33,9	18,2
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail

emplois temporaires (+ 20,1 %) et, surtout, pour les emplois à temps partiel de (+ 35 %).

En fait, depuis une dizaine d'années, la faible croissance de l'emploi salarié a été essentiellement nourrie par celle du travail temporaire et du travail à temps partiel. En conséquence, ces deux formes d'emplois représentaient 27,6 % des emplois salariés en 1998, soit une progression d'environ 6 points depuis 1990. Le développement de la précarité touche particulièrement les femmes salariées, puisque plus de 42 % d'entre elles sont concernées par ce type d'emplois dans les pays de l'Union européenne.

La rapide extension du travail à temps partiel contribue à la hausse des inégalités salariales. Deux facteurs se combinent ici. Le premier tient à la faiblesse des salaires horaires des emplois à temps partiel qui sont, en moyenne, nettement moins bien rémunérés que les emplois à temps complet. Les emplois à temps partiel se concentrent en effet dans les emplois à faibles salaires, notamment parmi les employé(e)s. Dans sa dernière édition des *Perspectives de l'emploi*, l'OCDE estime ainsi que le salaire horaire médian des salariés à temps partiel représente, selon les pays, entre 73 % et 90 % du salaire mé-

dian des salariés à temps complet dans les pays de l'Union européenne. Une fraction rapidement croissante des salariés est donc rémunérée à un taux sensiblement inférieur à la moyenne des salariés. Si la dispersion des salaires horaires était mesurée en prenant en compte l'ensemble des salariés, à temps partiel et à temps complet, le niveau de la dispersion des salaires serait plus élevé et la croissance des inégalités serait aussi nettement plus rapide.

Encore faut-il souligner que cette mesure minimiserait les écarts de salaire horaire entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet, à la fois pour des raisons de méthodologie statistique ¹, mais aussi parce le salaire horaire mesuré dans les enquêtes ne prend pas en compte les primes non mensuelles ainsi que les divers compléments du salaire qui sont aussi, en moyenne, plus élevés pour les salariés à temps complet que pour les salariés à temps partiel.

Bas salaires et pauvreté laborieuse

Le second facteur à travers lequel la croissance du travail à temps partiel contribue à la hausse des inégalités salariales tient, bien évidemment, aux plus faibles durées d'emploi. Faibles taux de rémuné-

1. Le champ des enquêtes utilisées pour effectuer ces estimations exclut les petites entreprises ainsi que certains secteurs des services où la proportion de salariés à temps partiel est nettement supérieure à la moyenne.

LES NOUVELLES FORMES D'INEGALITÉ SALARIALE

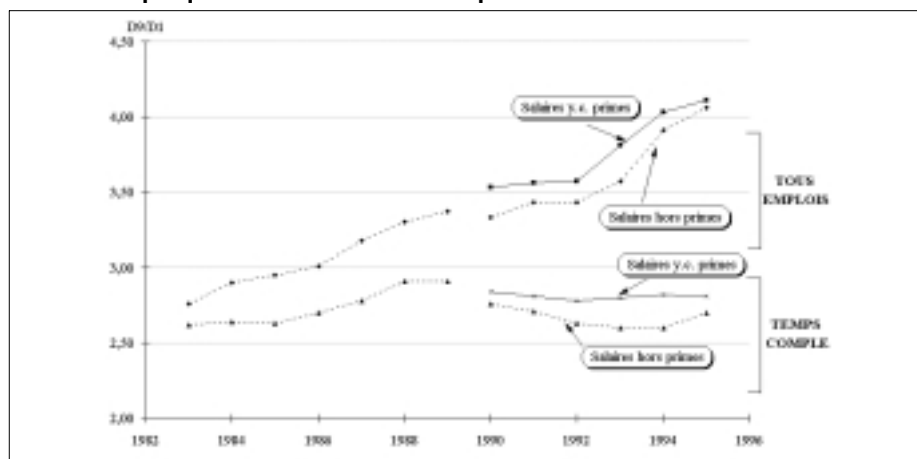
ration et faibles durées d'emploi se cumulent ainsi pour contribuer à la croissance des inégalités salariales envisagées, cette fois, sous l'angle des revenus que les salariés tirent de leur emploi. Faute de données comparatives internationales, ce phénomène peut être illustré dans le cas de la France (graphique 2).

Tous emplois confondus (temps partiel et temps complet), la dispersion des salaires a augmenté dans des proportions considérables entre 1983 et 1995 : le ratio interdécile ¹ (D9/D1) est ainsi passé de 2,8 environ à un peu plus de 4 entre ces deux dates, soit une hausse de près de 50 %. Celle-ci a été continue sur l'ensemble de la période, mais elle s'est très fortement accélérée à partir de 1993 ². En comparaison, l'accroissement de la dispersion des

salaires a été beaucoup plus modéré pour les salariés à temps complet. Pour ces salariés, la hausse de l'inégalité a été surtout sensible jusqu'à la fin des années 1980, la première moitié des années 1990 ayant été en revanche marquée par une légère réduction de l'inégalité des salaires.

Le développement rapide du travail à temps partiel contribue donc à nourrir de nouvelles formes d'inégalité salariale. Ces tendances soulèvent plusieurs séries de questions. D'abord, sur le caractère plus ou moins « volontaire » du travail à temps partiel. La notion de temps partiel choisi doit cependant être prise avec précaution dans la mesure où le « choix » d'un travail à temps partiel relève fréquemment, notamment pour les femmes, d'un choix sous contrainte. Sous ces réserves, parmi

Graphique 2. Evolution de la dispersion des salaires en France



Source : Enquêtes Emploi

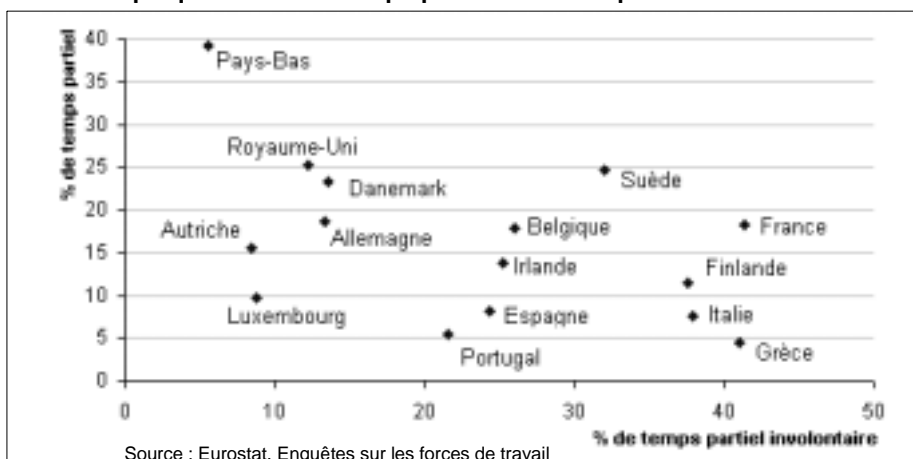
Champ : ensemble des salariés, hors apprentis et assimilés. Ce champ est différent de celui du graphique 1 qui ne concerne que les salariés du secteur privé, d'où un écart sur le niveau du ratio D9/D1.

Note : les changements introduits dans le questionnaire de l'enquête à partir de l'année 1990 introduisent une

1. Voir note 2.

2. Entre 1992 et 1995, la dispersion des salaires a augmenté de 18 %, c'est-à-dire à un rythme 2,4 fois plus rapide que sur la période 1983-1992.

Graphique 3. Part du temps partiel dans l'emploi salarié en 1997



les pays de l'Union européenne, la France est le pays où la part du temps partiel involontaire est la plus élevée alors que la part du temps partiel dans l'emploi salarié est supérieure dans notre pays au taux observé dans une majorité de pays de l'Union européenne (graphique 3).

Une autre série de questions concerne les conséquences de ces changements sur le développement des inégalités et de la pauvreté. Le chômage, mais aussi la précarité croissante du marché du travail, pèsent ainsi de plus en plus sur les conditions de vie des ménages dans notre pays où le risque de pauvreté semble associé, plus qu'aux Etats-Unis par exemple, à de faibles durées d'emploi¹. En 1994, les ménages dont la personne de référence est chômeur ou salarié représentaient 44 % des ménages pauvres contre 28 % dix ans plus tôt et à peine un peu plus (29 %) en 1989. Aujourd'hui, en France, une majorité de

personnes pauvres vivent dans des ménages de chômeur ou de salarié (53 % en 1994, contre 42 % en 1989). Au Royaume-Uni, l'explosion des inégalités de salaire a aussi largement contribué au développement de la pauvreté laborieuse, une proportion fortement croissante de salariés se retrouvant prisonniers d'un cycle chômage/bas salaires².

Les subventions aux bas salaires : vers une nouvelle étape dans la dérégulation du marché du travail ?

Face à cette situation, certains pays ont cherché à stimuler l'emploi des travailleurs les moins qualifiés, soit à travers des subventions directes aux employeurs sous forme d'exonérations de charges sociales (Belgique, France, Pays-Bas), soit à l'aide de subventions directes aux salariés prenant la forme de prestations liées à l'exercice d'une activité. Ce dernier mécanisme de crédit d'impôt est actuellement

1. Sophie Ponthieux et Pierre Concialdi, « Low-Wage Employment and Poverty in France and Some Elements of Comparison with the USA (1983-1997) », 25th General Conference of the IARIW, Cambridge, England, 23-29 August 1998.

2. Christian Dufour et Florence Lefresne, « Le salaire minimum entre en fonction, la pauvreté s'est installée », *Chronique internationale de l'IRES*, 58, mai 1999.

LES NOUVELLES FORMES D'INEGALITÉ SALARIALE

peu répandu en Europe. Il existe essentiellement au Royaume-Uni où il vient d'être réformé avec l'introduction du *Working Families Tax Credit* (WFTC) ¹. – Cette idée est cependant avancée par les milieux patronaux français et allemands et, en France, elle a également été avancée cette année dans un certain nombre de rapports qui préconisent de développer des allocations complémentaires de revenus réservées aux personnes percevant de faibles salaires ². Le raisonnement qui sous-tend ces propositions est en apparence séduisant. Afin d'éviter que les personnes percevant des bas salaires ne subissent des taux marginaux d'imposition trop élevés et se retrouvent ainsi enfermés dans un « piège à chômage », il convient de les inciter à occuper un emploi rémunéré en leur accordant un complément de revenu, ce qui revient à accorder une subvention permanente aux salariés à bas salaires. Ces propositions appellent plusieurs remarques.

Tout d'abord, dans le cas français, l'existence de taux marginaux élevés traduit dans une large mesure la très faible progressivité des prélèvements dans notre pays. Cette absence de progressivité signifie concrètement que les revenus des mé-

nages français sont, dans la pratique, taxés dès le premier franc ³. D'où inévitablement, en raison de l'existence d'une garantie de revenu minimum, des risques de « trappe à pauvreté ». D'une certaine façon, ce diagnostic traduit le fait que le principe même d'un revenu minimum garanti n'est pas encore totalement admis en France ou, en tout cas, qu'il n'a pas reçu de traduction concrète dans l'architecture du système de prélèvements.

Ensuite, ce raisonnement repose sur un diagnostic erroné. Le chômage de masse et les difficultés d'emploi des salariés précaires sont loin d'être la conséquence de taux marginaux trop élevés et aucune étude n'est parvenue à mettre en évidence des effets « désincitatifs » importants, pas plus en France que dans d'autres pays. Une des contributions majeures de la littérature économique la plus récente est, au contraire, la reconnaissance du fait que l'ampleur des effets supposés négatifs des prélèvements et des transferts sur l'offre de travail reste difficilement décelable dans les études empiriques, aussi bien pour les bas revenus que pour les hauts revenus ⁴. Par ailleurs, les comparaisons internationales suggèrent aussi qu'il n'existe pas de relation négative évidente

1. Cf. Christian Dufour et Florence Lefresne, *loc. cit.* Ce type de prestations existe aux Etats-Unis, au Canada et en Nouvelle-Zélande.
2. Voir par exemple le récent rapport rédigé par François Bourguignon et Dominique Bureau pour le Conseil d'analyse économique (*L'architecture des prélèvements en France*, Rapports du CAE, La Documentation française, Paris, 1999). La proposition d'une allocation complémentaire de revenu avait déjà été formulée dans une note de la fondation Saint-Simon publiée au début de l'année (*Pour une réforme du RMI*, Notes de la fondation Saint-Simon, Paris, février 1999). Dans son dernier rapport sur le SMIC, le Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts (CSERC) a formulé une proposition analogue.
3. Voir à ce sujet, Pierre Concialdi, « La progressivité des prélèvements : une comparaison France-Suède », MIRE, à paraître.
4. Cf. A. B. Atkinson & G. V. Mogensen, *Welfare and Work Incentives : A North European Perspective*, New-York, Clarendon Press, 1993. Concernant les hauts revenus, des études récentes des cas français et américain ne parviennent pas non plus à mettre en évidence d'effets désincitatifs très significatifs.

entre le niveau des prélèvements et le taux d'activité de la population. Ainsi, dans l'Union européenne, les prélèvements sont les plus élevés dans les pays nordiques où les taux d'activité et les taux d'emploi sont les plus élevés d'Europe. Dans ces conditions, il n'est guère surprenant de constater que les études empiriques qui ont analysé les effets des mécanismes de crédit d'impôt concluent à un effet faible, voire négatif, de ces aides sur l'offre de travail¹.

Enfin, une dernière remarque critique porte sur le caractère partiel et statique de l'analyse. Si les promoteurs de ces aides insistent sur les effets potentiels des aides existantes sur les comportements d'offre de travail, ils négligent en effet assez souvent d'évoquer les conséquences de la mise en œuvre de ces allocations complémentaires de revenus sur la demande de travail. Or il existe des effets en retour non négligeables de ce type d'aides sur les inégalités initiales qui prévalent sur le marché du travail. Les subventions aux bas salaires, qu'elles prennent la forme d'allègements directs du coût de la main-d'œuvre bénéficiant aux employeurs ou

de compléments de revenus pour les salariés, poussent globalement à un affaiblissement des plus bas salaires et, de ce fait, à un creusement des inégalités. En d'autres termes, un système étendu de prestations liées à l'exercice d'une activité pourrait inciter les employeurs à réduire encore plus les bas salaires², transformant simplement les « pièges à chômage » en « pièges à bas salaires »³. Ainsi, dans le cas de la France, au-delà des déclarations de principe sur le maintien du SMIC, on ne voit guère ce qui pourrait s'opposer à une lente suppression administrée du SMIC avec la mise en place d'allocations de ce type. Dans ces conditions, l'introduction de compléments de revenus liés à l'activité (*in work benefits*) risque fort d'aller à rebours de son objectif affiché en encourageant le développement du travail précaire et des bas salaires. La mise en œuvre et la généralisation de ce type de mécanisme pourrait ainsi ouvrir la voie à une nouvelle étape dans le processus de dérégulation du marché du travail.

1. Eissa N. & Liebman (1996), « Labor Supply Response to the Earned Income Tax Credit », *QJE* 111, 605-637. Eissa Nada & Hoynes Hilary, « The Earned Income Tax Credit and the Labor Supply of Married Couples », *NBER working paper*, n°6856, 1999. Cette dernière étude conclut à un effet *négatif* de l'EITC sur l'offre de travail des femmes mariées.

2. Pour désigner cet effet, l'OCDE parle de « risque subjectif ».

3. Dans la mesure où le montant de l'allocation complémentaire diminue au fur et à mesure que le salaire augmente, un tel mécanisme tend en effet à décourager les investissements en formation de la part des salariés. Ce type de prestations risque donc simplement de transformer des « trappes à chômage » en « trappes à pauvreté laborieuse ». Une critique analogue est formulée à l'encontre des dispositifs d'exonérations des charges sociales pour les bas salaires qui rendent d'autant plus coûteuse pour les employeurs toute augmentation de salaire.